

## **PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA PADA *DRIVER* PT. MULTI BINATRANSPORT**

**Fitria Nirmala, Nailul Fauziah**

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

fitrianirmalaa@yahoo.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan stres kerja pada *Driver* Trailer PT. Multi BinaTransport. Subjek dalam penelitian ini adalah semua *driver* pada PT. Multi Binatransport yang berjumlah 60 orang, sampel diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi berupa Skala Stres Kerja (29 aitem valid,  $\alpha = 0,912$ ) dan Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional (25 aitem valid,  $\alpha = 0,884$ ). Hasil dari penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,328$  dengan  $p = 0,011$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan stres kerja. Semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan transaksional maka semakin rendah stres kerja pada karyawan begitupun sebaliknya. Persepsi terhadap kepemimpinan transaksional memberikan sumbangan efektif sebesar 10,7 % pada stres kerja dan 89,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** kepemimpinan transaksional; stres kerja

### **Abstract**

This research aims to investigate the relationship between perceptions of transactional leadership style with work stress on employees of PT. Multi Bina Transport. Subjects in this study are 60 drivers of PT. Multi Bina Transport. The data collection method used in this research is the Job Stress Scale (29 items;  $\alpha = .912$ ) and the Perceived Transactional Leadership Scale (25 items;  $\alpha = .884$ ). The data analysis results showed a negative relationship between perceptions of transactional leadership with work stress ( $r_{xy} = -.328$ ;  $p = .011$ ). Perceptions of effective transactional leadership contributed 10.7 % to the stress of work and 89.3 % is determined by other factors that were not measured in this study.

**Keywords:** transactional leadership; work stress

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha di era global semakin maju dan menyebabkan tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Kondisi demikian menuntut perusahaan selalu memperbaiki dan menyempurnakan bidang usahanya agar dapat bersaing dan mempertahankan perusahaan secara berkelanjutan. Perkembangan di dalam dunia usaha mengalami pertumbuhan dan mendorong ke arah perkembangan yang lebih baik serta mampu bersaing. Perusahaan-perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adanya pasar bebas memunculkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia usaha (Rohmat, 2010).

Persaingan ekonomi yang semakin ketat menuntut untuk lebih aktif dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Efendi (2012), strategi SDM dalam mendukung perusahaan antara lain perencanaan SDM yang tepat, mengaudit SDM dalam segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup aktifitas SDM seperti pengadaan, orientasi, pemeliharaan, pelatihan, pengembangan dan penilaian SDM.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya mengenai bahan baku, alat kerja, alat produksi, keuangan, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan atau SDM yang mengelola perusahaan tersebut (Marwoto, 2011). Karyawan

merupakan faktor penting dan pendukung dalam kemajuan perusahaan, sehingga perlu memperhatikan mutu dari karyawan.

Perusahaan-perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan loyalitas yang tinggi, memiliki semangat kerja dan moril serta ulet dalam bekerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat produktivitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan berjalan kencang dan akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan (Widiastuti, 2011).

Karyawan akan dikatakan produktif, apabila beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditargetkan perusahaan. Tuntutan yang tidak mampu dipenuhi oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut mengalami stres kerja (Siregar, 2013).

Menurut Charles D. Spielberger (Rivai & Mulyadi, 2012), menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres memiliki dua bentuk, negatif dan positif. Berdasarkan pendapat Luthans (2006), stres biasanya dianggap negatif apabila stres memberikan hasil yang menurun pada produktivitas kerja karyawan. Stres kerja yang positif bagi organisasi dan perusahaan akan memberikan peluang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar memperoleh hasil yang maksimal.

Perusahaan menuntut karyawan untuk lebih produktif dengan cara lembur dan memberikan kompensasi lebih. Namun hal tersebut menimbulkan dampak buruk terhadap kesehatan dan kehidupan sosial karyawan. Selain waktu yang banyak dihabiskan di perusahaan membuat mereka hanya memiliki sedikit waktu untuk keluarga dan lingkungan sosial, padahal lingkungan sosial dan keluarga dapat menurunkan stres kerja, misalnya bermain dengan anak atau meluangkan waktu untuk pergi bersama keluarga. Pada tingkat tertentu stres diperlukan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi stres dapat meningkatkan kejenuhan yang tinggi yang berakibat karyawan tersebut dapat keluar dari pekerjaannya (Rahadian, 2008).

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan (*driver*) yang berjumlah 60 orang di PT. Multi Binatransport. Pada penelitian ini seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel atau disebut *sampling* jenuh. Model skala Stres Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi jenjang empat skor dari setiap jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Seluruh item terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu item *favorable* (mendukung pada konsep) dan item *unfavorable* (tidak mendukung konsep).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada karyawan, dengan  $r_{xy} = -0,328$  dan  $p = 0,011$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan stres kerja, dapat **diterima**.

Persamaan garis tersebut mengartikan bahwa variabel stres kerja (Y) rata-rata naik sebesar 0,596 untuk setiap poin perubahan yang terjadi pada variabel persepsi terhadap kepemimpinan transaksional (X). Untuk melihat seberapa besar koefisien determinasi yang ditunjukkan dalam nilai koefisien determinasi yaitu 10,7%. Artinya persepsi terhadap kepemimpinan transaksional memberikan sumbangan efektif terhadap stres kerja sebesar 10,7% dan 89,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat mengelola stresnya dengan baik meski target kerja yang dirasakan cukup tinggi dan juga adanya motivasi kerja yang tinggi membuat stimulus stres (*stressor*) yang dapat mencetuskan terjadinya stres kerja terabaikan. Ini terlihat dari hasil *interview* lanjutan yang peneliti lakukan setelah pengambilan data, yaitu karyawan merasakan nyaman bekerja di perusahaan ini meski perusahaan memberikan target kerja tinggi. Kenyamanan bekerja ini salah satunya terlihat dari loyalitas mereka terhadap perusahaan dimana 80% driver di perusahaan ini telah bekerja selama minimal lebih dari satu tahun sehingga mereka sudah terbiasa dengan target-target yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu kenyamanan bekerja juga terlihat dari kedekatan psikologis antara karyawan dengan karyawan lainnya serta karyawan dengan atasan yang akhirnya membuat mereka serasa memiliki “keluarga kedua” dikantor.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan stres kerja pada *driver* PT. Multi Binatransport. Semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan transaksional maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin negatif persepsi karyawan terhadap persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi penelitian sosial (Format-format kuantitatif dan kualitatif)*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Efendi, M. T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Luthans, F.(2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 10.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Marwoto, E. (2011). Ringkasan manajemen sumber daya manusia antara teori dan praktek. Diunduh dari <http://www.ekomarwanto.com/2011/10/ringkasan-manajemen-sumber-daya-manusia.html>.
- Rahadian. (2008). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi BRD di PT. Indosat, Tbk.
- Rohmat. (2010) . *Kepemimpinan pendidikan, konsep dan aplikasi*. Purwokerto: Stain Press.
- Rivai, V & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar, R.A. (2013). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Contact Center Telkom Medan. *Skripsi*. Medan: USU.

Widiastuti. (2011). *Makalah kerjasama tim dan partisipasi dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Diunduh dari: <https://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/21/makalah-kerjasama-tim-dan-partisipasi-dalam-meningkatkan-kinerja-karyawan>.